

Rezension: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, 2017: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft".

Stiegler, Barbara

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stiegler, B. (2018). Rezension: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann, 2017: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft". [Rezension des Buches *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft"*, von K. Jürgens, R. Hoffmann, & C. Schildmann]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 10(2), 149-151. <https://doi.org/10.3224/gender.v10i2.12>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Barbara Stiegler

Kerstin Jürgens/Reiner Hoffmann/Christina Schildmann, 2017: *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld: transcript. 256 Seiten. 24,99 Euro

Zwei Jahre lang hat die Kommission getagt, die von der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzt wurde und Antworten auf die Fragen finden sollte, wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird und welche arbeitspolitischen Gestaltungsaufgaben sich demgemäß formulieren lassen. Mitglieder waren Aufsichtsrät_innen und Betriebsrät_innen, Gewerkschafter_innen sowie Vertreter_innen aus Ministerien und unterschiedlichen Forschungsdisziplinen, insgesamt 32 Personen, davon 20 weiblich. Das Ergebnis ist ein Werk von 256 Seiten, das sich durch eine klare Gliederung in sieben Schlüsselworte und durch eine verständliche Sprache relativ leicht lesen lässt. Die Schlüsselworte sind: Erwerbstätigkeit, Einkommen, Qualifizierung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Migration und Gesellschaft. Zur Transparenz des Textes trägt bei, dass die unterschiedlichen Meinungen der Kommissionsmitglieder unter der Überschrift „Debatte“ vorgestellt werden. Einvernehmliche Überlegungen und Vorschläge werden „Denkanstoß“ genannt.

Ich werde diesen Bericht ausschließlich unter einer gleichstellungspolitischen und feministischen Perspektive betrachten. Meine Absicht ist es, zu erkunden, wieweit feministische Debatten der letzten Jahre aufgenommen worden sind. Dabei sind mir zwei Fragen besonders wichtig. Erstens: Ist die Erkenntnis angekommen und entsprechend einbezogen, dass es neben der Erwerbsarbeit auch die private Sorgearbeit gibt und dass erst die Betrachtung beider Arbeitsformen die „ganze“ gesellschaftliche Arbeit, auch in Zukunft, erfasst? Zweitens: Wird die geschlechtsbezogene Spaltung des Arbeitsmarktes in horizontaler (Berufe und Tätigkeiten) und vertikaler Sicht (Stellung in der Hierarchie) als ein Kernproblem weiterer Digitalisierung gesehen? Darüber hinaus untersuche ich, ob und, wenn ja, wie die unterschiedlichen Themen geschlechtersensibel aufgegriffen werden.

Zur ersten Frage: Es ist für den „offiziellen“ gewerkschaftlichen Diskurs erstaunlich, dass der privaten Arbeit in diesem Bericht so viel Beachtung geschenkt und sie nicht mehr als „Doppelbelastung“ oder privates Problem von Frauen gesehen wird. Als Vereinbarkeitsfrage für Männer und Frauen formuliert, wird die neue Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit sogar als eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben beschrieben. Das zeigt sich vor allem unter den Stichworten Erwerbstätigkeit, Einkommen und Arbeitszeit, also genau in den Bereichen, in denen ein solcher Blick die meisten Veränderungen nach sich ziehen müsste. So wird konstatiert, dass die Normalarbeitszeit für

1 Das umfangreiche elektronische Archiv des seit 2001 bestehenden Arbeitskreises findet sich unter www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/Lehr-und-Forschungsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/AIM_Gender/index.html (Zugriff am 10.01.2018). Ein Tagungsbericht von Stephan Höyng ist nachzulesen in der Zeitschrift GENDER: Höyng, Stephan (2016). Männlichkeiten-forschung: Bilanz und Perspektiven. 10. Tagung des Arbeitskreises AIM Gender vom 10. bis 12. Dezember 2015 in der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart. *GENDER*, 8(2), 135–140.

Frauen immer schon von der männlichen Norm abwich, und es wird ein neues Leitbild der Arbeit vorgeschlagen. Dieses neue Leitbild verabschiedet sich vom Orientierungsrahmen des „Alleinernährers“ und folgt dem, auch im Zweiten Gleichstellungsbericht favorisierten, Earner-Carer-Modell, also der egalitären Verteilung und Zuständigkeit für Sorgearbeit und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

In der Diskussion um die Arbeitszeit der Zukunft wird konsequent die Sorgearbeit in den Blick genommen: Lohnersatzleistungen für Sorgearbeit sind die Richtschnur. Für die speziellen Bedarfe bei der Pflege wird ein flexibleres Zeitbudget für die Erwerbstätigen vorgeschlagen, die diese Verantwortung übernehmen. Ein Konsens über eine lineare Arbeitszeitverkürzung war in der Kommission offensichtlich nicht herzustellen, es bleibt bei einer „Debatte“. In der Digitalisierung und den damit veränderten Arbeitsformen wird nur dann eine Chance zur besseren Vereinbarkeit gesehen, wenn starke Schutzrechte tariflich vereinbart sind.

Zur zweiten Frage: Es wird zu Recht darauf verwiesen, dass die Debatte zur „Arbeit der Zukunft“ bislang auf die Industrie fokussiert und der soziale Dienstleistungsbereich wenig im Blick war. Nun wird der Blick nicht nur auf den sozialen Dienstleistungsbereich gerichtet, sondern es werden auch Überlegungen zu einem neuen Produktivitätsbegriff angestellt, der den personennahen Dienstleistungen entspricht. Die neuen Erkenntnisse über die Fragmentierung in der Tariflandschaft des sozialen Dienstleistungssektors, die Unzulänglichkeit der Ausbildungssysteme, die Unterbewertung und die besonders belastenden Arbeitsbedingungen werden ebenfalls dargestellt. Selbst die für die Gewerkschaften als Tarifpartnerinnen kritische Forderung nach der Nutzung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungssysteme als Grundlage für gerechtere Eingruppierungen findet Erwähnung. Zu den Arbeitsformen, die für Frauen im Hinblick auf eine lebenslange eigenständige Existenzsicherung am gefährlichsten sind (Minijob, Teilzeit), werden erfreulicherweise klare Worte gefunden. Unter dem Stichwort „Arbeit aufwerten“ wird die für Frauen so entscheidende Frage, ob es zukünftig eine überproportionale Lohnanhebung für die unteren Gruppen geben soll (Festbeträge), dann zwar nur „zur Debatte gestellt“, aber das Thema ist immerhin wieder diskutabel. Leider fehlt die Forderung aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht nach einem geschlechtersensiblen, branchenbezogenen Arbeitsmarktmonitoring. Gerade bei fortschreitender Digitalisierung und Verschmelzung von Arbeitsbereichen scheint es notwendig, zu erforschen, inwieweit sich dadurch alte Geschlechtertrennungen verstärken oder auflösen könnten.

Und wie steht es mit der geschlechtersensiblen Behandlung der anderen Themen? Werden feministische Debatten aufgenommen? Die Überlegungen zur Gesundheitserhaltung bzw. -förderung durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation sind geschlechtsneutral behandelt. Sie würden aber vor allem in den sogenannten Frauenberufen erhebliche Verbesserungen bedeuten: Die vorgeschlagenen Tarifverträge zur Personalbemessung und die Erhöhung der Wirksamkeit von Gefährdungsbeurteilungen könnten gerade hier helfen, die immer noch schlechten Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wenig Gendersensibilität findet sich auch beim Stichwort Qualifizierung: In den geforderten Qualitätsnormen für frühkindliche Bildung fehlt der Hinweis auf eine geschlechterreflexive Erziehung. In

dem wichtigen Feld der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ist die heutige Benachteiligung von Frauen nicht erwähnt. Zur „Führung der Zukunft“ wird zwar diskutiert, ob es gesetzliche Anreize bzw. Verpflichtungen zu „Guter Führung“ geben sollte. Leider kommt die Genderkompetenz als Führungsqualifikation dabei gar nicht vor.

Höchst erstaunlich ist, dass im Kapitel „Migration. Bekenntnis zur Diversität“, in dem es um Diskriminierungen gehen soll, Geschlechterdiskriminierung mit keinem Wort erwähnt wird. Dass Beurteilungen, Aufstiegsmöglichkeiten und die Besetzung von attraktiven Arbeitsplätzen immer noch durch traditionelle Geschlechterbilder der Entscheidenden beeinflusst werden, wird nicht diskutiert. Geschlechterquoten, die den Ausschluss von Frauen auf Spitzenpositionen verhindern können, sind demzufolge auch kein Instrument für die Arbeitswelt der Zukunft. Und wenn den Betriebs- und Personalräten nur ein starkes Engagement zum Diversity Management empfohlen wird, ohne ihre „alte“ Aufgabe der Gleichstellung von Männern und Frauen zu erwähnen, scheint die Kommission auf diesem Auge blind. Geschlechterdiskriminierung und die Diskriminierung von LSBTIQ in der Arbeitswelt werden leider ausgeblendet.

Unter dem Stichwort Diversität geht es vor allem um die Probleme von Geflüchteten und Migrant_innen. Dabei werden allerdings Frauen besonders erwähnt: Ihre Potenziale gelte es auszuschöpfen. Auch die spezielle Lage der transnationalen Migrant_innen in der häuslichen Pflege wird beschrieben. Die Lösungsansätze für diese Art der Ausbeutung sind jedoch schwach, denn da, wo Beschäftigte keine Gewerkschaftsmitglieder sind, fehlt es auch an wirksamer Unterstützung. Immerhin wird das Problem aber auch als ein gewerkschaftliches erkannt. Die feministischen Diskurse um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und deren neue Form des Cyber Harassment werden dagegen nicht aufgegriffen, obschon es dazu bereits einige tarifliche Schutzbestimmungen gibt.

Als Resümee lässt sich festhalten: Der Kommissionsbericht hat in den entscheidenden Zukunftsfragen die „ganze“ Arbeit im Blick und sieht die veränderten Geschlechterverhältnisse als zukunftsbestimmenden Trend, dem die Gestaltung der Arbeitswelt gerecht werden muss. Weniger deutlich ist die Sensibilität für den geschlechtsbezogenen gespaltenen Arbeitsmarkt und dessen Entwicklung. Wenn die Digitalisierung die Strukturen der Arbeit in sämtlichen Branchen verändern wird, so ist es von großer Bedeutung, ob diese Entwicklung die geschlechtsbezogenen Spaltungen verstärkt oder, besser gesagt, wie die Spaltung durch eine geschlechtergerechte Steuerung abgebaut werden könnte. Dazu gibt es nur wenige Ansätze. Dem Bericht ist eine breite Diskussion zu wünschen, die auch aus einer feministischen Perspektive aufgegriffen werden sollte.

Zur Person

Barbara Stiegler, Dr., bis 2011 Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: bezahlte und unbezahlte Arbeit, Care im Alter/Pflege, Institutionalisierung von Geschlechterpolitik, geschlechterpolitische Strategien.
E-Mail: barbara.stiegler@t-online.de